

Asia: HEL7M0743-13

Ihmisoikeusliiton lausunto luonnoksesta Suomen ensimmäiseksi raportiksi vammaisten henkilöiden oikeuksista tehdyn yleissopimuksen (CRPD) täytäntöönpanosta

Ihmisoikeusliitto kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta Suomen ensimmäiseksi raportiksi vammaisten henkilöiden oikeuksista tehdyn yleissopimuksen (jäljempänä vammaissopimus) täytäntöönpanosta.

Ihmisoikeusliitto kiinnittää lausunnossaan huomiota erityisesti vammaisten henkilöiden taloudellisten ja työoikeuksien toteutumiseen sekä niihin liittyviin haasteisiin YK:n vammaissopimuksen näkökulmasta.

Lausunnon pääkohdat:

- Ihmisoikeusliitto korostaa, että parasta köyhyyden torjuntaa on vammaisten täysimääräinen osallistuminen työelämään. Vammaisten työllistymistä on tuettava, vaikka palkkatyöllä ei ole tarkoitus korvata olemassa olevia vammaisille henkilöille oikeutettuja vammaisetuuksia.
- Moniperusteiseen syrjintään ja siihen puuttumiseen on kiinnitettävä enemmän huomiota.
- Nykyisen kaltainen työtoiminta loukkaa kehitysvammaisten työoikeuksia. Työtoiminta palkattoman työn teettämisen muotona pitää lopettaa. Järjestelmä on uudistettava kokonaisvaltaisesti mm. näistä syistä:
 - Kehitysvammaisille tarjotaan sosiaalihuollon alaista työtoimintaa (nk. avotyö) myös yksityisesti ilman sen järjestämistä koskevaa säädöspohjaa.
 - Avotyössä tehdään ei-työsuhteista palkatonta työtä (työosuusraha, n. 100e kk) usein pitkiäkin aikoja ilman, että toiminta johtaisi työsuhteiseen työhön.

Yleistä

Yleisesti raportissa kuvataan menestyksekkäästi vallitsevaa lainsäädännön tilaa, mutta siinä ei vastata useinkaan siihen, miten vammaisten henkilöiden oikeudet tosiasiasa toteutuvat Suomen lainsäädännön tai vammaissopimuksen tarkoittamalla tavalla. Esimerkiksi artiklan 27 kohdalla (työ ja työllistyminen) tulee tuoda esiin myös niitä ongelmia, joita vammaiset ihmiset kohtaavat työssä ja työllistymisessä.

Raporttiluonnoksen kohta: 1-4 artiklat

Sivulla 6 käydään läpi yleisiä määräyksiä (korostus lisätty):

”Vammaisten henkilöiden **sosioekonomisen aseman parantamisen ja köyhyyden torjunnan osalta vaikuttavin toimi** oli vuonna 2011 voimaan tullut takuueläkelaki.”

Tämä muotoilu on harhaanjohtava ja toistaa ennakkoluuloa siitä, että vammaisen henkilön paikka on eläkkeellä. Ihmisoikeusliitto korostaa, että parasta köyhyyden torjuntaa on vammaisten osallistuminen työelämään. Siten avainasemassa on vammaisten työllistymisen tukeminen. Toki palkkatyöllä ei ole tarkoitus korvata olemassa olevia vammaisetuuksia.

Kuten raportissa artiklan 27 kohdalla (työ ja työllistyminen) on selostettu, valtio voi tukea vammaisten osallistumista palkkatyöhön moni eri tavoin. Esimerkinä on mm. julkiset palkkatyön tukijärjestelmät, mutta myös yhteiskunnan tarjoama ammatillinen koulutus, työlainsäädäntö, unohtamatta työnantajien ja työntekijöiden vastuita sekä työyhteisöjen tuen merkitystä (kts. esim. Teittinen 2017).

Raporttiluonnoksen kohta: 5 artikla Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Vammaisten henkilöiden syrjintä on yleistä. Lisäksi eri vähemmistöryhmiin kuuluvilla vammaisilla ihmisillä on riski joutua yhteiskunnassa moniperustaisen syrjinnän kohteeksi, esimerkiksi iän ja terveydentilan perusteella. (Esim. www.syrjinta.fi/vammaisselvitys)

Vammaissopimus sisältää erilliset artiklat vammaisista naisista ja vammaisista lapsista, ja sopimuksessa myös tunnustetaan vammaisten naisten ja lasten kohtaama moniperusteinen syrjintä.

Ihmisoikeusliitto muistuttaa, että moniperusteiseen syrjintään puuttumiseen on kiinnitettävä enemmän huomiota myös tämän artiklan kohdalla.

Raporttiluonnoksen kohta: 27 artikla: työ ja työllistyminen

Tässä kohtaa raporttia on kuvattu vallitsevaa lainsäädäntöä ja hallinnollisia toimenpiteitä, joilla voidaan tukea vammaisten ja osatyökykyisten työelämään pääsyä. Epäselväksi raportissa kuitenkin jää, mikä on näiden toimenpiteiden tosiasiallinen vaikutus vammaisten ihmisten työllistymiseen ja työelämässä pysymiseen.

Vammaiset itse näkevät, että vammaisuus asettaa työnhakijan heikompaan asemaan suhteessa toiseen hakijaan yhtäläisistä taidoista huolimatta. (Esim. www.syrjinta.fi/vammaisselvitys). Vammaisten työllistymisen edistämiseksi tärkeää on myös työnantajien asenteisiin vaikuttaminen.

Raporttiluonnoksessa todetaan (kohta 475, korostus lisätty):

”Osatyökykyisten tarvitsemien palveluiden toimintamalleja ja -kulttuuria sekä niitä koskevaa lainsäädäntöä uudistetaan siten, että vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt pääsevät tarvitsemiinsa palveluihin nykyistä tehokkaammin ja yhä useampi osatyökykyinen henkilö etenee työllistymispolullaan. Uudistus koskee mm. vammaisten ja **kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintoja, joiden tavoitteita ja toimintatapoja muutetaan enemmän työsuhteeseen työhön tähtääviksi**. Yrityksissä tapahtuva työtoiminta on tarkoitus muuttaa määräaikaiseksi työkokeiluksi. Lisäksi osatyökykyisille henkilöille luodaan asiakaslähtöinen ja oikea-aikainen työkyvyn tuen toimintamalli hoitoon ja kuntoutukseen. Toimintamalleja kehitetään alueellisissa kokeiluissa.”

Ihmisoikeusliitto muistuttaa, että kehitysvammaisten työtoimintojen uudistamisessa ei ole vain kyse tavoitteiden ja toimintatapojen muuttamisesta, vaan työlainsäädännön noudattamisesta sekä järjestelmän kokonaisvaltaisesta muuttamisesta. Esimerkiksi vammaissopimuksen Suomen kansalliseen toimintaohjelmaan (2018–2019) on kirjattu tämä tavoite täsmällisemmin:

”Uudistetaan vammaisten ja kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintaa koskeva lainsäädäntö osana Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihanketta. Säädetään työpaikalla tapahtuvasta työtoiminnasta (nk. avotyö) nykyistä tarkemmin.”

Ihmisoikeusliitto korostaa, että nykyisen kaltainen työtoiminta loukkaa kehitysvammaisten työoikeuksia: Työtoiminta pelkästään palkattoman työn teettämisen muotona pitää lopettaa.

Työpaikoilla tapahtuvassa työtoiminnassa, eli niin kutsutussa avotyössä, kehitysvammaiset tekevät ei-työsuhteista palkatonta työtä (työosuusraha, n. 100e kk) usein pitkiäkin aikoja ilman, että toiminta johtaisi avoimille työmarkkinoille työsuhteiseen työhön. Tällä hetkellä kyseistä työtoimintaa tarjotaan myös yksityisesti ilman järjestämistä koskevaa erillistä säädöspohjaa.

Keskeistä on siis tarkastella, mikä on esimerkiksi sosiaalihuoltolaissa säädettyjen toimintojen sisältö sekä niiden ero työsopimuslaissa tarkoitettuun työsuhteiseen työhön. Selvää on, että työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät osassa kehitysvammaisten työtoimintaa. (Paanetoja, 2013.)

Ihmisoikeusliiton mielestä oikea kehityssuunta on se, että yrityksissä tapahtuva työtoiminta ollaan muuttamassa määräaikaiseksi työkokeiluksi. Tästä tulee säätää lailla.

Silloin kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, on kehitysvammaisen saatava työntekijälle kuuluvat edut sekä työlle kuuluva suoja. Kehitysvammaisten työhyväksikäyttö on lopetettava.

Kaari Mattila

pääsihteeri

Heli Markkula

vaikuttamistyön päällikkö

Lähteet:

Paanetoja, P. (2013). *Työsuhteista työtä vai työtoimintaa?: tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta*. Väitöskirja. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/40216>

Teittinen, A. (2018). *Vammaiset, köyhyys ja palkkatyö*. Artikkelinä Aspa-lehdessä (1/2018): <https://www.aspa.fi/fi/suuntaaja/suuntaaja-12018-yksin%C3%A4isyys-k%C3%B6yhyys-ja-merkityksellisyys/vammaiset-k%C3%B6yhyys-ja-palkkaty%C3%B6>